

*Кузнецов Э.А., к.э.н., доцент*

*Одесский национальный университет им. П.П. Мечникова*

## **РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ**

Прогресс современной социально-экономической системы общества невозможен без поиска, разработки и внедрения инновационной модели экономического развития. Инновационный путь развития экономики является утопией без качественного развития фундаментальной науки. Необходимо отметить, что в системе экономической политики и практике управленческой деятельности отсутствие прогресса связано с низким уровнем, прежде всего, фундаментальных исследований в сфере экономики и менеджмента. Если о фундаментальной экономической науке и необходимости ее развития общественная дискуссия имеет достаточно длинную историю, то о менеджменте как о фундаментальной науке, в лучшем варианте, имеются полярные точки зрения, а в худшем - дискуссия отсутствует полностью. В одном случае, менеджмент с абсолютным заклинанием относят к системе экономики, а поэтому если что-то и есть фундаментальное в менеджменте, - то это все находится в специфике Фундаментальных экономических исследований. В другом случае, менеджменту отводится роль комплексно-собирающей прикладной науки, правда, с базовыми экономическими компонентами. Наконец, есть точка зрения, что менеджмент вообще не наука, а точнее, скорее практика или искусство, чем наука. Во всех случаях проведения подобных дискуссий имеется один общий аспект - не признается наличие собственной научно-исследовательской, аналитической и практической базы менеджмента. Как результат, научные работы по менеджменту имеют свойство быть всеядными Универсальными. Это обстоятельство самым негативным образом сказывается на формировании и развитии научно-исследовательской базы профессиональной системы менеджмента, а также на совершенствовании практики управленческой деятель-

ности, особенно инновационного свойства. Нет ничего практичнее, чем действительно инновационная и логически выверена научная теория. Основная цель такой науки это приращение научных знаний и формирование условий для инновационного развития управленческой практики с обязательным появлением такого системного явления хозяйственной деятельности как социально-экономическая результативность.

Учитывая растущую потребность современного общества в переходе к инновационной экономике и формирования механизмов управления знаниями, необходимо акцентировать внимание исследователей менеджмента на изучении процесса взаимодействия науки и практики менеджмента с определением качественных стадий этого развития отметим некоторые особенности, определяющие существо данной проблемы:

1. Процесс взаимодействия науки и практики менеджмента является неоднородным и имеет качественные стадии развития (См.: Рис.1). Принципиальная логическая схема процесса такова: «обособление - сближение - соединение или интеграция - органический синтез» науки и практики менеджмента. Необходимо отметить, что каждая стадия характеризуется как определенным уровнем развития науки и практики менеджмента, так и определенным механизмом их взаимодействия.



Рис. 1

Характеристика каждой стадии имеет значение для понимания объективности формирования и развития профессиональной системы менеджмента и ее результативности. Характер управленческих инноваций также имеет свои особенности на каждой

стадии. Процесс развивается таким образом, что первые случайные и хаотичные связи перерастают в связи интеграционного свойства. Далее постепенно формируется качественные условия стадии органического синтеза, где практика становится продолжением научной деятельности, а наука продолжением практики.

2. Процесс формирования механизма взаимодействия науки и практики менеджмента определяется деятельностью аналитических организаций менеджмента, то есть консалтинговых структур. Консалтинг имеет свою специфическую область деятельности, а именно, путем поиска инновационных технологий менеджмента в сфере науки, внедряет их в практику управленческой деятельности. Другими словами, развитая система консалтингового бизнеса является основной движущей силой перехода с одной стадии на другую, более высокую, в процессе взаимодействия науки и практики менеджмента. Постепенно консалтинг из инициатора прогресса перерастает в активного долевого участника различных инновационных проектов. Естественно, что такое положение вещей обязывает консалтинговые организации формировать свои нематериальные активы высокого качества, в первую очередь, благодаря профессиональной компетенции экспертов, консультантов, других специалистов и, собственно, самого менеджмента консалтинговых организаций.

3. Объектом исследования инновационного менеджмента выступает сама профессиональная система менеджмента. Это предполагает, в первую очередь, развитие базовых компонентов системы менеджмента, а именно, функций и функциональных технологий, методов и инструментария менеджмента, развитие структуры и организационного дизайна, а также каналов современных коммуникаций. Предметом же исследования инновационного менеджмента необходимо рассматривать человеческий капитал организации, а точнее технологии движения к структурно-функциональному человеческому капиталу, который является основой качества нематериальных активов и основным фактором конкурентоспособности в постиндустриальном обществе. Структурно-функциональный человеческий капитал определяет организацию как единое организационное целое. Позитивная динамика и необходимая ротация, уровни компетенции, специфика распределения полномочий, адекватное ресурсное обеспечение - все это является признаками структурно-функционального человеческого капитала, а он сам является результатом эффективной работы менеджмента организации.

4. Для более точного прояснения сути исследуемых явлений необходимо определить различие двух, на первый взгляд, похожих понятий «новшество» и «инновация». При этом важно обозначить границы инвестиционной составляющей этих понятий с обозначением эффекта конечной результативности как важнейшего показателя менеджмента. Фактически новшество, как некий оформленный результат фундаментальных, аналитических и практических исследований оформляется в виде открытий, изобретений, управленческих, финансовых и производственных ноу-хау, Результатов маркетинговых исследований. Но это, с точки зрения эффективности менеджмента, является промежуточным результатом, ведь главное внедрить новше-

ство, превратить новшество в форму инновации, что означает завершить процесс инновационной деятельности, получить позитивный результат и обеспечить функционирование механизма диффузии инноваций. С этих позиций инвестирование процесса появления новшества еще не обеспечивает конечный эффект. Необходимо инвестировать процесс внедрения новшества. Следовательно, менеджмент призван обеспечивать полноту инновационного процесса с позиций качества и завершенности инвестирования. Когда же мы говорим об инновационном менеджменте, то эффективность промежуточных стадий важна, но не достаточна для получения конечного результата. Конечным результатом здесь является необходимое и достаточное качество структурно-функционального человеческого капитала организации. Естественно, что этот результат не имеет и не может иметь точных количественных измерений, но в условиях фиксации момента, то есть определения рыночной стоимости компании, стоимость нематериальных активов (в том числе человеческого капитала) должна иметь абсолютно конкретный количественный показатель.

5. Прогресс в реализации процесса взаимодействия науки и практики менеджмента заключается в создании условий и переходе к высшим стадиям «интеграция» и «органический синтез». Данные стадии объективно формируют социально-экономические условия перехода к инновационной экономике. Происходит, в социальном смысле, значимый прогресс как отдельно науки и практики менеджмента, так и механизмов их взаимодействия. Но тезис о развитии науки и практики менеджмента именно в их взаимодействии является приоритетным. Естественно, что множество контактов науки и практики менеджмента не может сразу попадать на высшие стадии взаимодействия, но в условиях развитых стадий (интеграция и органический синтез) прохождение первых двух (обособление и сближение) будет достаточно коротким по времени. При этом эффективность текущего технологического цикла данного взаимодействия не будет качественно снижаться.

6. Инновационная составляющая будет определять развитие системы менеджмента в современных условиях и на перспективу. Необходимость и достаточность инновационного процесса характеризует профессиональную систему менеджмента, как на входе, так и на выходе из системы. Инновационность и результативность управленческих решений станет основной профессионализма управленческого персонала. Это также означает, что традиционный менеджмент в будущем должен пройти существенные изменения, что уже сейчас начинает формироваться новая управленческая парадигма, которая будет характерна для развитых постиндустриальных общественно-экономических систем.

7. Характерной чертой менеджмента в инновационной экономике XXI столетия станет его нацеленность на всестороннее и комплексное развитие человека. Важнейшими сферами деятельности будут здравоохранение, наука и образование. Эти сферы деятельности призваны будут кардинально улучшить качество человеческих ресурсов и в целом нематериальных активов организаций.

Учитывая данные обстоятельства, сделаем некоторые выводы:

- процесс взаимодействия науки и практики менеджмента неоднороден и требует адекватных подходов для реализации качественного роста;
- новшество является результатом многих наук и сфер деятельности, а результативность и полнота инновационного цикла - это задача менеджмента;
- формирование структурно-функционального человеческого капитала организации, как цель менеджмента и главный фактор конкурентоспособности, является специфической характеристикой инновационной экономики в постиндустриальном обществе,
- определяющим образом возрастает роль консалтинговых организаций, профессиональная компетенция которых и авторитет в сфере бизнеса значительным образом определяет специфику и качество развития процесса взаимодействия науки и практики менеджмента;
- в развитии данных процессов особо важна роль государства, прежде всего, в создании законодательной системы, способствующей формированию инновационной экономики и адекватных моделей менеджмента.

#### *Литература*

1. Адизес И. Управление изменениями (+CD).- СПб.: Питер, 2010. - 224 с.;
2. Дункан Джек У. Основопологающие идеи в менеджменте. Уроки основоположников менеджмента и управленческой практики. Пер. с англ. - М.: Дело, 1996. - 272 с.;
3. Кристенсен Клейтон М. Решение проблемы инноваций в бизнесе. Пер. с англ. - М.: Альпина Бизнес Букс, 2004. - 290 с.;
4. Управление инновациями: Пер. с англ. - М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. - 237 с.;
5. Эдерсхейм Э. Лучшие идеи Питера Друкера. - СПб.: Питер, 2008. - 384 с.